

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada dasarnya setiap organisasi tidak terlepas dari keberadaan sumber daya manusia yang dapat membantu dan melaksanakan serangkaian aktifitas dalam pencapaian sebuah organisasi. Sebuah organisasi kerja atau perusahaan memerlukan sejumlah tenaga kerja dalam usaha untuk mewujudkan tujuannya yaitu untuk memperoleh keuntungan. Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai.<sup>1</sup>

Karyawan atau sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernapas atau hidup disamping aset-aset lain yang tidak bernapas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung,

---

<sup>1</sup> Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia PusStaka Utama, 1996), hlm.2

mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dan lain sebagainya. Keunikan aset SDM ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini mempunyai pikiran, perasaan, dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif.<sup>2</sup>

Perencanaan sumber daya manusia dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia baik yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.

Islam menganjurkan kita memperlakukan manusia secara adil. Begitupun dalam hal seleksi, seorang manajer harus bersikap adil dalam menyeleksi tenaga kerja. Seperti firman Allah SWT dalam surat Al Maidah ayat 8:

---

<sup>2</sup> Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm.1

يَتَّيِبُهُا لِلَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ<sup>ط</sup>

وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا اَعْدِلُوْا هُوَ

اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى<sup>ط</sup> وَاتَّقُوا اللّٰهَ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ



”Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (QS. Al Maidah (5) : 8).<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, . . . . hlm.159

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa hendaknya manusia itu berbuat baik yaitu dengan keadilan. Karena adil itu menjadikan kita bertaqwa kepada Allah. Salah satu bentuk adil dalam hal seleksi disini yaitu dengan memilih calon tenaga kerja yang benar-benar memenuhi kriteria untuk menjadi karyawan. Dalam hal ini tentunya tidak didasari dengan kesenangan kepada orang tersebut, tetapi berdasarkan pada kemampuan dan keahlian.

Tujuan dari perencanaan manajemen sumber daya manusia ini yaitu untuk mengembangkan dan mempertahankan eksistensinya. Untuk mencapai hasil kerja yang efektif, perusahaan akan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualitas terbaik.<sup>4</sup>

Kesuksesan pemasaran (*marketing*) sangat tergantung pada SDM yang dimiliki. Dengan melihat berbagai peran penting sumber daya manusia dalam perusahaan tentunya manajemen tidak dapat lagi memandang sumber daya ini hanya dengan sebelah mata. Kelalaian dalam perencanaan, pengembangan,

---

<sup>4</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm.140

pelaksanaan, serta pengawasan terhadap SDM yang dimiliki akan merugikan perusahaan.<sup>5</sup>

Maka di dalam suatu perusahaan selalu mempunyai perencanaan sumber daya manusia agar perusahaan tersebut nantinya dapat berjalan dengan baik, hal ini dikarenakan kualitas karyawan di suatu perusahaan itu sangat penting, yang termasuk dalam perencanaan yaitu diantaranya dalam hal seleksi karyawan.

Seleksi merupakan langkah kedua setelah rekrutmen karyawan dan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Seleksi sumber daya manusia adalah proses sistematis untuk memilih calon tenaga kerja yang paling sesuai menempati posisi tertentu dalam organisasi.<sup>6</sup> Tujuan dari seleksi yaitu untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dan dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal.

---

<sup>5</sup> A. Hamdani, *Manajemen Pemasaran Jasa*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm.136-137

<sup>6</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, . . . hlm.8-9

KSPPS BMT El Amanah Kendal beralamat di Jl. Lingkar barat kios blok A No. 2-4 pasar Kendal. KSPPS BMT EL Amanah Kendal merupakan lembaga keuangan syari'ah yang menjalankan perputaran finansial dan organisasi manajemennya berdasarkan prinsip syari'ah Islam. Dalam hal pelayanan kepada anggota, KSPPS BMT EL Amanah Kendal mempunyai pelayanan yang bagus, hal ini tentu tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik.

Kegiatan rekrutmen dan seleksi yang ada di KSPPS BMT EL Amanah Kendal yaitu diadakan sesuai dengan kebutuhan, jika kebutuhannya di bagian *marketing* maka perekrutan dibagian marketing, jika BMT memerlukan tenaga kerja dibagian admin maka perekrutan dibagian admin, begitu seterusnya.<sup>7</sup> Melihat adanya lowongan pekerjaan yang harus diisi, dengan berbagai macam kriteria KSPPS BMT EL Amanah Kendal perlu melakukan seleksi karyawan baru yang berkualitas terbaik untuk mengisi jabatan yang kosong. Untuk mencapai itu semua KSPPS BMT EL Amanah

---

<sup>7</sup> Wawancara dengan Bapak Kunaefi Abdillah, S.Ag bagian manajer KSPPS BMT EL Amanah Kendal pada hari Rabu, 03 Agustus 2014 pukul 10.15 WIB

Kendal dalam seleksi harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien guna untuk mencapai semua tujuan, serta visi dan misi yang ada di KSPPS BMT EL Amanah Kendal. Karena koperasi ini menjalankan perputaran finansial syari'ah, maka kriteria yang sesuai dengan pandangan Islam sangat diperlukan.

Tetapi, KSPPS BMT EL Amanah Kendal masih ada kendala dalam hal seleksi, yang pertama yaitu di bagian *marketing*, hal ini dikarenakan kebanyakan dari calon karyawan menginginkan bekerja di dalam kantor saja, yang kedua pada tahap seleksi yaitu masalah terkait pada saat kesepakatan gaji, yaitu ketidakcocokan antara calon karyawan dengan honor yang ditawarkan oleh pihak BMT.

Untuk mewujudkan tujuan visi, dan misinya, maka KSPPS BMT EL Amanah Kendal perlu melakukan seleksi karyawan di bagian *marketing* yang sesuai dengan ketentuan syari'ah. Dari masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dan membuat skripsi dengan judul “ANALISIS SELEKSI KARYAWAN BAGIAN *MARKETING* DI KSPPS BMT

EL AMANAH KENDAL DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah pelaksanaan seleksi karyawan bagian *marketing* yang ada di KSPPS BMT EL Amanah Kendal?
2. Bagaimana pandangan ekonomi Islam terhadap pelaksanaan seleksi karyawan bagian *marketing* yang ada di KSPPS BMT EL Amanah Kendal?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :
  - a. Untuk mengetahui pelaksanaan seleksi karyawan bagian *marketing* yang ada di KSPPS BMT EL Amanah Kendal.
  - b. Untuk mengetahui pandangan ekonomi Islam terhadap pelaksanaan seleksi karyawan bagian *marketing* yang ada di KSPPS BMT EL Amanah Kendal.
2. Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :
  1. Secara Teoritis  
Secara teoritis, penelitian diharapkan dapat memberikan tambahan referensi



terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pelaksanaan seleksi karyawan bagian *marketing* dalam perspektif ekonomi Islam. Selain itu, berguna juga untuk tambahan wawasan peneliti yang lain yang akan mengkaji lebih dalam mengenai ilmu sumber daya manusia.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Penulis

Secara praktis dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai BMT, khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan seleksi karyawan bagian *marketing* dalam perspektif ekonomi Islam.

### b. Bagi BMT

Sebagai masukan dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan terhadap pelaksanaan seleksi yang sudah ada.

#### **D. Kajian Pustaka**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Uswatun Khasanah mahasiswa STAIN Salatiga dengan judul “Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah (BPRS) Artha Amanah Ummat Ungaran”. Disimpulkan bahwa pada proses perencanaan rekrutmen mengutamakan nilai moral, ketaatan dalam prinsip syari’ah dan kejujuran. Sedangkan proses rekrutmennya mengumpulkan surat lamaran masuk, kemudian melakukan panggilan kepada calon karyawan yang terpilih setelah itu seleksi administrasi, tes keterampilan dan wawancara, kemudian perusahaan menerima karyawan dengan masa percobaan dahulu, setelah itu perusahaan akan menentukan diterima atau ditolak calon karyawan tersebut.<sup>8</sup>

Penelitian terdahulu mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim, Henny Fatimatuz Zahra dengan judul “Analisis Perencanaan Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada Koperasi Argo Niaga Unit Jabung Malang)”. Disimpulkan bahwa proses

---

<sup>8</sup> Uswatun Khazanah, *Analisa Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah (BPRS) Artha Amanat Ungaran, Tugas Akhir Perbankan Syari’ah STAIN Salatiga*, (Salatiga: Perpustakaan Perbankan Syari’ah STAIN Salatiga, 2014)

perencanaan rekrutmen lebih mengutamakan nilai-nilai moral. Kriteria Islam yang digunakan yaitu berupa kecakapan tenaga kerja yang meliputi kesehatan moral dan fisik, akal pikiran (pengetahuan yang baik) pendidikan dan pelatihan, dan kesempurnaan kerja.<sup>9</sup>

Penelitian oleh Elza Septeriana mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah dengan judul “Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syari’ah Cabang Padang”. Disimpulkan bahwa BNI Syari’ah Cabang Padang melakukan rekrutmen masih mengacu pada pedoman BNI konvensional hanya ada beberapa tes yang mengarah pada pengetahuan bank syari’ah, ada pengaruh yang signifikan antara sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan, kinerja BNI syari’ah cabang Padang dalam tiga tahun terakhir menunjukkan peningkatan.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Henni Fatimatuz Zahra, *Analisis Perencanaan Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Islam, Studi Pada Koperasi Argo Niaga Unit Jabung Malang, Skripsi Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*, (Malang: Perpustakaan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, 2009)

<sup>10</sup> Elza Septeriana, *Penerapan Sistem Rekrutmen SDM terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syari’ah Cabang Padang, Skripsi Muamalat UIN Syarif Hidayatullah*, (Jakarta: Perpustakaan Syari’ah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah, 2009)

Penelitian oleh Widya Tri Wahyuni mahasiswa UIN Malang dengan judul “Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Perspektif Manajemen Syari’ah Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Divisi Syari’ah Malang”. Disimpulkan bahwa perekrutan yang ada di AJB Bumiputera divisi syari’ah menitik beratkan pada perekrutan marketing, dan mempunyai kriteria tenaga kerja yaitu mereka yang kuat dalam arti setiap melakukan pekerjaan harus didasari oleh sikap pantang menyerah, selain itu kejujuran. Sistem rekrutmennya yaiutu menggunakan sistem *meryt* dan *carier*. Dalam proses rekrutmennya AJB Bumiputera menggunakan proses kemampuan dasar, wawancara, test psikologi, tes baca tulis Al-Qur’an dan pengetahuan agama.<sup>11</sup>

Penelitian oleh Masriah mahasiswa UIN Walisongo Semarang dengan judul “Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam di KJKS DAMAR Semarang”. Kesimpulannya yaitu bahwa pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja menitikberatkan pada keahlian dan aspek

---

<sup>11</sup> Widya Tri Wahyuni, *Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Manajemen Syari’ah Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Divisi Syari’ah Malang*, Skripsi Manajemen UIN Malang, (Malang: Perpustakaan Ekonomi UIN Malang, 2007)

spiritual (nilai ketuhanan), dalam hal perekrutan dilakukan dengan adil, dalam seleksi memiliki kriteria mampu baca tulis Al Qur'an, memiliki sifat jujur, amanah, profesional dan berkompeten di bidangnya, penempatan tenaga kerja berdasarkan kriteria pendidikan, hasil tes psikologi dan wawancara. Dan dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja belum sepenuhnya menggunakan kriteria ekonomi Islam.<sup>12</sup>

Sedangkan skripsi dari penulis yang berjudul “Analisis Seleksi Karyawan Bagian *Marketing* di KSPPS BMT EL Amanah Kendal Dalam Perspektif Ekonomi Islam” dilihat dari penelitian terdahulu dan sekarang terdapat perbedaan, yaitu penelitian ini dilaksanakan di KSPPS BMT EL Amanah Kendal, dan pembahasan dari skripsi ini adalah Analisis Seleksi Karyawan Bagian *Marketing* Dalam Perspektif Ekonomi Islam.

## **E. Metodologi Penelitian**

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), dan menggunakan pendekatan

---

<sup>12</sup> Masriah, *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam di KJKS DAMAR Semarang, Skripsi Ekonomi Islam UIN Walisongo Semarang*, (Semarang: Perpustakaan Syari'ah UIN Walisongo Semarang, 2015)

kualitatif. Penelitian lapangan (*field research*) merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden dan mengamati secara langsung.

Penelitian kualitatif yaitu menggunakan lingkungan alamiah sebagai sumber data. Peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam suatu situasi sosial merupakan kajian utama penelitian kualitatif. Penelitian pergi ke lokasi tersebut, memahami dan mempelajari situasi. Studi dilakukan pada waktu interaksi berlangsung di tempat kejadian.<sup>13</sup> Penelitian ini dilakukan setiap kali pengamatan (observasi), wawancara, atau setiap kegiatan dilakukan yang ada hubungannya dengan penelitian.<sup>14</sup>

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif analitik yaitu data yang diperoleh seperti hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil pemotretan, analisis dokumen, catatan lapangan, disusun peneliti di lokasi penelitian, tidak dituangkan

---

<sup>13</sup> Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), hlm.86

<sup>14</sup> Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, . . . hlm.185

dalam bentuk angka-angka. Hasil analisis data berupa pemaparan mengenai situasi yang diteliti yang disajikan dalam bentuk naratif.<sup>15</sup>

Bagian deskripsi di dalamnya mencakup hal-hal yang menjadi perhatian peneliti, seperti gambaran tentang latar (setting), orang-orang, apa yang dilakukan oleh orang, dan percakapan-percakapan yang diamatinya.<sup>16</sup> Penelitian ini yang nantinya akan digunakan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan seleksi calon karyawan bagian *marketing* yang tentunya berdasarkan perspektif ekonomi Islam di KSPPS BMT El Amanah Kendal.

## 2. Sumber Data

Sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### a. Sumber data primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada

---

<sup>15</sup> Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, . . . hlm.87

<sup>16</sup> Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, . . . hlm.185

pengumpul data, atau data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya.<sup>17</sup> Sumber data primer ini disebut juga data asli atau data baru. Dalam hal ini data primer yaitu data yang akan diperoleh dari manajer, dan karyawan, yang berkaitan dengan seleksi karyawan bagian *marketing*.

b. Sumber data sekunder

Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.<sup>18</sup> Dengan kata lain data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Sumber data sekunder ini adalah data yang mendukung terhadap data primer. Data sekunder ini akan diperoleh dari buku, laporan, atau karyawan diantaranya mengenai sejarah berdiri dan perkembangannya, visi dan misi, letak geografis, struktur organisasi, keadaan

---

<sup>17</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.308

<sup>18</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B)*, . . . . hlm.309



karyawan, manajer.<sup>19</sup> Namun, mengenai data sekunder ini peneliti tidak banyak berbuat untuk menjamin mutunya. Dalam banyak hal peneliti akan harus menerima menurut apa adanya.<sup>20</sup>

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data. Penelitian harus menjelaskan dalam desain dan laporan hasil penelitiannya tentang cara-cara atau teknik-teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitiannya.<sup>21</sup> Langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), hlm. 39

<sup>21</sup> Amri Darwis, *Metode Penelitian Pendidikan Islam Pengembangan Ilmu Berparadigma Islami*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014), hlm. 56

<sup>22</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B)*, . . . hlm.308

Dalam penelitian kualitatif lapangan, pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi, wawancara dan dokumentasi.

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.<sup>23</sup> Cara ini dilakukan dengan melakukan dialog secara lisan dimana peneliti mengajukan pertanyaan kepada responden atau informan dan responden atau informan juga menjawab secara lisan. Sebagaimana halnya observasi, dalam desain penelitiannya, peneliti juga harus menjelaskan siapa yang diwawancarai, wawancara tentang apa, kapan dan dimana dilakukan wawancara, apa alat yang digunakan untuk melakukan wawancara, bisa berupa pedoman wawancara harus sesuai dengan masalah

---

<sup>23</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 186

penelitian (rumusan masalah) dan indikator-indikator serta konsep operasional.<sup>24</sup>

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara mendalam yakni pertanyaan-pertanyaan yang akan ditanyakan kepada informan tidak dapat dirumuskan secara pasti sebelumnya, melainkan pertanyaan-pertanyaan tersebut akan banyak bergantung dari kemampuan dan pengalaman peneliti untuk mengembangkan pertanyaan-pertanyaan lanjutan sesuai dengan jawaban informan.<sup>25</sup> Peneliti yang menggunakan jenis wawancara ini bertujuan mencari jawaban sesuatu lebih mendalam pada subyek tertentu tanpa alternatif pilihan jawaban dan dilakukan untuk mendalami informasi dari seorang informan.<sup>26</sup>

b. Metode Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan,

---

<sup>24</sup>Amri Darwis, *Metode Penelitian Pendidikan Islam Pengembangan Ilmu Berparadigma Islami*, . . . hlm. 56

<sup>25</sup> Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, . . . hlm. 165

<sup>26</sup> Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010) . . . hlm.165

gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), biografi, peraturan atau kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan teknik observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.<sup>27</sup> Teknik ini dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis sejumlah dokumen yang terkait dengan masalah penelitian. Dalam desain penelitiannya, peneliti harus menjelaskan dokumen apa yang dikumpulkan dan bagaimana cara mengumpulkan dokumen tersebut. Pengumpulan data melalui dokumen bisa menggunakan alat kamera atau dengan cara fotokopi.<sup>28</sup>

Dalam penelitian kualitatif teknik ini merupakan alat pengumpul data yang utama karena pembuktian

---

<sup>27</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B)*, . . . hlm.329

<sup>28</sup> Amri Darwis, *Metode Penelitian Pendidikan Islam Pengembangan Ilmu Berparadigma Islami*, . . . hlm. 56

hipotesisnya yang diajukan secara logis dan rasional melalui pendapat, teori atau hukum-hukum yang diterima, baik mendukung maupun yang menolok hipotesis tersebut.<sup>29</sup>

Dokumentasi ini digunakan untuk mengetahui data-data yang berupa catatan atau tulisan yang berkaitan dengan KSPPS BMT EL Amanah Kendal, diantaranya Sejarah, profil, visi, misi, dan tujuan, sarana prasarana, data manajer dan karyawan, data struktur organisasi rapat anggota tahunan, serta dokumen yang berkaitan dengan seleksi karyawan bagian *marketing* yang ada di KSPPS BMT EL Amanah Kendal.

#### 4. Teknik Analisis Data

Setelah data telah dikumpulkan, data itu perlu diolah dan dianalisis.<sup>30</sup> Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data secara deskriptif kualitatif, yaitu teknik analisis data dengan cara menggambarkan kondisi obyektif dari obyek penelitian dan menguraikan dalam bentuk kalimat atau pernyataan

---

<sup>29</sup> Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, . . . hlm. 181

<sup>30</sup> Punaji Setyosari, *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), hlm. 189

data primer dan data sekunder. Teknik analisis data merupakan suatu proses mengklasifikasi, memberikan kode-kode tertentu, mengolah dan menafsirkan data hasil penelitian, sehingga data hasil penelitian menjadi bermakna.<sup>31</sup> Teknik analisis data digunakan untuk mencari, dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>32</sup> Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah di lapangan. Namun dalam penelitian kualitatif lebih difokuskan selama proses di lapangan.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> Amri Darwis, *Metode Penelitian Pendidikan Islam Pengembangan Ilmu Berparadigma Islami*, . . . hlm. 57

<sup>32</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B)*, . . . hlm.335

<sup>33</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B)*, . . . hlm.336-345

a. Analisis selama di lapangan

Miles dan Huberman (seperti dikutip oleh Sugiyono), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan terus-menerus sampai tuntas. Beberapa tahapan dalam analisis data sebagai berikut :

1) *Data Reduction* (Reduksi Data)

Karena data yang diperoleh di lapangan terlalu banyak, perlu dilakukan analisis data dengan teknik reduksi. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, di cari serta polanya dan membuang yang tidak perlu.

2) *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Dengan penyajian data semacam ini maka akan memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi.

### 3) *Conclusion Drawing/Verification*

Langkah selanjutnya dalam penelitian kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah jika ditemukan bukti-bukti yang kuat serta mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.